

Le salaire ne fait pas le bonheur Et réciproquement...



Les enquêtes tombent avec la régularité d'un bulletin de salaire: la rémunération ne serait plus la préoccupation première des employés. Entre nouvelle donne et faux-semblant, regard distancié et ner d'impôt.

C'est étrange. Alors que le numéro d'Assistant(e) Plus qui se prépare est consacré aux salaires, il règne, dans la rédaction, une ambiance plutôt décontractée. Pourtant, en vertu de ce qu'on nous répète à longueur d'enquêtes et d'études, la rémunération ne serait plus qu'un enjeu subalterne pour les salariés... On serait donc en inadéquation avec les préoccupations de notre lectorat et, donc, malgré cela, une certaine sérénité au sein de la rédaction: rédactrice en chef enjouée, secrétaire de rédaction tout autant souriante, etc. Comme si... Comme si ces enquêtes-là, on les regardait avec une certaine distance, pour ne pas dire un peu de méfiance.

Un peu de méfiance. Ce qui ne signifie pas une totale défiance. Car ces sondages, avec

toutes les réserves que nous allons développer, disent une réalité. Il est vrai que, globalement, le travail est aujourd'hui beaucoup plus envisagé comme un élément de son épanouissement personnel que comme une partie de sa journée totalement étanche aux interactions avec le reste de notre vie. Dès lors, le travail devient un facteur déterminant de notre bien-être global. C'est pourquoi l'intérêt de sa mission, le sens qu'on lui donne, le plaisir qu'on y prend, la qualité de nos rapports avec nos collègues prennent une importance plus grande faisant baisser mécaniquement l'importance du salaire dans les enquêtes.

Qui parle ?

Cela étant dit, il est sain de remettre en cause des résultats par nature discutables. Qui commande ce type de sondages? Principalement des entreprises et des médias. Dans le 1^{er} cas, on peut aisément imaginer le bénéfice que peut tirer la direction d'une entreprise à affaiblir le critère salaire. Dans le

QU'EST-CE QUI FAIT UN BON JOB ?



Source: Michael Page

CE QUI ME FAIT CHOISIR CE POSTE...



Source: RVA pour LinkedIn, 2017

2^e cas, un sondage dont on peut extraire du neuf est beaucoup plus vendeur. Il ne s'agit pas de soupçonner les uns ou les autres de malhonnêteté mais simplement de rappeler que les instituts de sondages sont des prestataires de services, soucieux en tant que tels, de satisfaire leurs clients. Alors quand le sondage peut aller plutôt dans le sens du commanditaire...

Quelle est la question ?

Il y a en effet mille et une façons de poser la même question... Que penser des employés ancienne génération qui faisaient de leur salaire l'élément premier? Étaient-ils nourris de cupidité quand le salarié du III^e millénaire serait totalement désintéressé? C'est plus simplement que, désormais, quand on parle de travail, on parle aussi de bonheur... Et cette différence est la vraie grande nouveauté. Quand un salarié répondait « le salaire d'abord! », il ne disait pas « vive l'argent! », mais « Je veux un salaire qui me permette de vivre heureux ». Dès l'instant que la notion de bonheur au travail intervient dans les sondages, les réponses changent, évidemment, puisque d'une certaine façon la question sous-jacente devient: « *Voulez-vous de l'argent pour être heureux (sans qu'on soit sûr que ça marche) ou être heureux tout simplement?* »

Quelle est la réponse ?

Tous les spécialistes du sondage le savent: il faut appliquer des correctifs aux résultats car certaines réponses sont sur- ou sous-représentées par rapport à la réalité des faits, qu'il s'agisse des intentions de vote pour un candidat jugé extrémiste, nos habitudes alimentaires ou la fréquence de nos rapports intimes. Dans ces réponses faussées, il ne s'agit pas forcément de mensonges conscients mais davantage de « ruses de la raison » qui permettent d'étouffer de petites hontes, une grosse mauvaise foi, ou d'exprimer un peu de vantardise ou beaucoup d'autosatisfaction... Des correctifs sont-ils utilisés alors que les questions posées nous proposent, avec une certaine noblesse, de préférer la responsabilité sociale de votre entre-

Les 5 conseils pour bien négocier son augmentation

1 Se situer sur le marché

Avant l'entretien, ne pas hésiter pas à consulter les salaires qui correspondent à celui de votre poste, dans votre région et dans des entreprises comparables à la vôtre. Internet regorge d'info à ce sujet. Juntravail.com est avec d'autres, un site de référence. Côté média? Assistant(e) Plus, évidemment.

2 Connaître sa propre valeur

Vous devez être en mesure de mettre en avant la valeur ajoutée de votre travail en termes d'augmentation de gains, de réalisation d'objectifs au-delà des attentes, d'économie d'échelle, d'évitement d'erreurs, d'amélioration de la qualité, de la satisfaction clients, de prise d'initiatives, de responsabilités supplémentaires, etc.

3 Se fixer une fourchette à atteindre

Plutôt qu'un montant précis de rémunération. Et n'oubliez pas les avantages annexes: un smartphone, des congés supplémentaires, un aménagement des horaires, des jours de télétravail, un bonus ou une prime, le financement d'une formation.

4 Choisir le bon moment

Au moment de l'entretien d'évaluation annuelle, à la fin d'un projet, d'une mission, avant une promotion, lors de nouvelles prises de responsabilités ou votre date anniversaire d'arrivée dans l'entreprise: important. Que le contexte économique soit plutôt bon pour l'entreprise.

5 Solliciter un RDV formel

Mais pas besoin d'afficher votre objectif final! « Un point sur ma situation professionnelle » est bien suffisant. Une fois en RDV, structurer votre demande: ce que j'ai fait / comment j'envisage d'être plus performant(e) encore / la base sur laquelle j'aimerais qu'on négocie mon augmentation. Le tout en étant flexible et souriant(e).

prise, le sens de votre travail à votre salaire? Si on veut bien considérer le salaire comme autre chose que de l'argent, il faut regarder avec beaucoup d'attention les enquêtes censées mettre à mal sa primauté. Prenons l'enquête Michael Page reproduite ici. Le salaire est relégué à la 6^e place des préoccupations des salariés quand l'ambiance au travail et la reconnaissance au travail caracolent en tête... Mais peut-il y avoir réellement une bonne ambiance au travail si les employés s'estiment sous-payés? Et la reconnaissance au travail est-elle vraiment reconnue comme telle si les nombreuses marques de satisfaction de votre N +1 ne se traduisent pas un jour ou l'autre en sonnant et trébuchant? Comme quoi, même quand on ne parle pas de salaire, on parle quand même un peu de salaire...